

Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда

The Influence of Youth Employment Precarity on Labour Market Transitions

Получено 17.06.2014 Одобрено 02.07.2014 Опубликовано 10.09.2014

УДК 331.526

DOI: 10.12737/5644

БОБКОВ В.Н.

д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: info@vcug.ru

ЧЕРНЫХ Е.А.

канд. экон. наук, доцент экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова
E-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

BOBKOV V.N.

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Director General of the All-Russia Centre of Living Standard PLC
29 4ya Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

CHERNYKH Ye.A.

PhD in Economics, Assistant Professor, Economic Faculty, Lomonosov Moscow State University
E-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

Аннотация

Актуальность. В статье рассматривается концепция переходов на рынке труда, дано определение перехода «учеба–работа» Всемирного банка, Международной организации труда, Организации экономического сотрудничества и развития и др. Анализируется понятие неустойчивости (прекаризации) занятости и ее составляющих, акцент делается на нестабильности занятости и неформальной занятости в контексте молодежной занятости. Приведены результаты эмпирического исследования переходов «учеба–работа» в России, проведенного авторами по заказу МОТ в 2013 г. Даны рекомендации по регулированию молодежного рынка труда.

Объект. Молодые люди (15–29 лет), находящиеся в процессе перехода «учеба–работа», подпадающие под категории прекаризации занятости.

Предмет исследования. Устойчивость развития экономики и устойчивость занятости. Феномен торможения «социального лифта» при переходе молодежи от учебы к трудоустройству, вплоть до социальной эксклюзии. Критический период социально-экономической жизни человека. Концепция переходов на рынке труда. Новый элемент качества в стандартных определениях переходов на рынке труда (МОТ): параметр удовлетворения занятостью, траектория занятости, измерители успешности перехода. Классификации МОТ для измерения продолжительности периода переходов от учебы к работе.

Теоретическая часть. Причины неустойчивости занятости: недостаточный уровень развития навыков, неактивность поиска работы, недостаточное профессиональное соответствие. Субъективная концепция удовлетворительной занятости. Характерные признаки достойной занятости. Этапы перехода: 1) не начался; 2) процесс перехода; 3) завершение перехода. Формы прекаризации: нестабильность занятости, неформальная занятость, безработица. Прекаризация как ненадежность существования в связи с трудовыми отношениями. Неустойчивость занятости в связи с неопределенностью и риском в трудовых отношениях. Критериальные понятия: волатильность, дискретность дохода, плохие условия работы, отсутствие формального контракта.

Эмпирическая часть. Эмпирическое исследование проблемы прекаризации занятости молодежи в РФ. Нерегулярная занятость молодежи: 15,0% – мужчины, 8,7% – женщины. Неформальная занятость: 51,9% – мужчины, 49,7% – женщины. Мужчины: завершившие переход – 54,1%; не начинали – 28,4%. Женщины: завершившие переход – 45,8%, не начинали – 30,7%. Среди 15–19-летних не начали переход – 66,1%. Среди 20–24-летних в процессе перехода 48,6%.

Abstract

Relevance. The article deals with the concept of transitions in the labour market, the definition of the transition "study-work" given by the World Bank, International Labour Organization, the Organization for Economic Cooperation and Development, etc. The notion of employment precarity and its components is analyzed, the emphasis is laid on the youth employment precarity and informal employment in context of youth employment. The results of an empirical study of transitions "study-work" in Russia are given in the third part of the article, carried out by the authors on request of the ILO in 2013. Recommendations on the youth labour market regulation have been presented.

Object. Young people (15-29) in the process of transition "study-work" falling under the category of precarity.

Subject. Sustainable economic development requires stability of employment, the phenomenon braking "social elevator" in the transition of young people from school to employment, up to social exclusion are studied: critical period of social and economic life. The concept of the transition to the labour market is analyzed, new elements in standard defining quality transitions in the labour market (ILO): option to meet employment, employment trajectory, measuring the success of the transition, in particular. The ILO classification for measuring the duration of the transitional period is considered.

The Theoretical Aspect. Signs that objectively influence the emergence precariousness: underdeveloped skills, inactive job search, insufficient meeting professional requirements. Subjective concept of satisfactory employment. Typical signs of decent employment. Stages of transition: 1) it has not started, 2) the transition in process, 3) completion of the transition. Precarity forms: the instability of employment, informal employment and unemployment. Precarity as uncertainties due to the existence of employment relations. Instability of employment in connection with uncertainty and risk in labour relations. Criterial concepts: volatility, discrete income, poor working conditions, lack of a formal contract.

The Empirical Aspect. Empirical study on youth precarity in Russia has been undertaken. Irregular youth employment: 15.0% - men, 8.7% - women. Informal employment: 51.9% - men, 49.7% - women. Men: post-transition - 54.1%; have not started - 28.4%. Women: completed the transition - 45.8%, did not start - 30.7%. Among 15-19-year olds: not started moving - 66.1%. Among 20-24-year olds: in the process of transition - 48.6%. Among 25-29-year olds: completed the transition - 58.1%. Among the completed transition: with higher education - 32.3%, with specialized secondary education - 23.8%. In the process of transition: urban - 61.2%, villagers - 38.8%. Among those not started the transition: men - 47.8%, women - 52.2%; town-dwellers - 73.6%, villagers - 26.4%. Only 7.4% of unemployed girls and 8.6% of the boys went to the stable employment. One-third of

Среди 25–29-летних завершили переход 58,1%. Среди завершивших переход: с высшим образованием – 32,3%, со средним специальным – 23,8%. В процессе перехода: горожан – 61,2%, селян – 38,8%. Среди не начавших переход: мужчин – 47,8%, женщин – 52,2%; горожан – 73,6%, селян – 26,4%. Лишь 7,4% девушек и 8,6% юношей перешли к стабильной занятости из безработицы, 1/3 молодых людей, завершивших переход, испытывает трудности. Среднестатистический молодой человек в процессе перехода лишь один раз был безработным, но средняя длительность периода – 16,5 месяца.

Цель. Формирование комплексной теоретико-эмпирической картины прекаризации занятости по демографическим, социокультурным и экономическим категориям молодежи в возрасте 15–29 лет.

Ключевые слова: переход «учеба–работа», прекаризация занятости, неформальная занятость, молодежная занятость, стабильная занятость, достойная занятость.

those completed the transition are experiencing difficulties. The average young person in the transition only once was unemployed, but the average duration of the period is 16.5 months.

Purpose. Development of a comprehensive theoretical and empirical picture of precarity among different demographic, sociocultural and economic categories of youth in the age of 15–29.

Keywords: school-to-work transition, precarity, informal employment, youth employment, regular employment, decent work.

1. Определения и концепции перехода «учеба–работа»

Определения

Концепция перехода от учебы к работе является относительно новой тематикой, часто ассоциирующейся с изменениями, ожиданиями и неопределенностью. Переход от учебы к трудоустройству часто описывается в современной литературе как долгий и опасный, в отличие от коротких и прямых маршрутов, считавшихся доступными для предыдущих поколений. Некоторые европейские страны действительно испытывают сейчас большие трудности. В США экономисты обычно видят меньше проблем и ухудшений, но тем не менее многие молодые люди так никогда и не завершают это «путешествие». В контексте политики США вопросы перехода «учеба–работа», как правило, рассматриваются более узко и затрагивают обучение в процессе работы в системе среднего образования и чрезмерные инвестиции в высшее образование [OECD, 1999, 31].

Организация экономического сотрудничества и развития определяет переход от школы к работе как период между окончанием обязательного школьного образования и достижением полной (на полный рабочий день) стабильной занятости [OECD, 1996, 33; OECD, 1998, 30]. Согласно определению Всемирного банка, переход от учебы к работе в целом относится к критическому периоду социально-экономической жизни человека между 15 и 24 годами. В этот период молодые люди развивают навыки, полученные в зависимости от их первоначального образования и профессиональной подготовки, что помогает им стать полноценными членами общества. Проблематика, возникающая в этот период в жизни молодого

человека, включает вопросы, связанные с образованием и развитием навыков, безработицей и неактивностью, поиском работы, выходом на рынок труда и сегментацией, профессиональным соответствием, стабильной занятостью и достаточным доходом. Анализировать переход от учебы к работе довольно сложно, потому что многие молодые люди начинают работать во время учебы, меняют место жительства, выполняют случайную или неоплачиваемую работу и быстро разочаровываются в поиске работы [World Bank, 15].

В большинстве исследований переход «учеба–работа» определен как отрезок времени между окончанием образования (или после получения диплома, или раннее окончание учебы без формального завершения) до получения первой постоянной работы. Определение срока и последующая оценка перехода варьируются от одного исследования к другому и от страны к стране. В некоторых исследованиях в качестве конечной точки перехода берется первый момент занятости на любой работе [L. Guarcello и др., 2005, 12], другие применяют качественные параметры, например регулярность работы (измеряется по типу контракта) [A. Fetsi, J. Johansen и др., 2006, 8]. Если мы поднимаем вопрос контракта, то из рассмотрения автоматически исключаются занятые не по найму, там, где трудовые отношения не определены договором [Ryan, 2006, 26].

Подход МОТ к переходу молодых людей на рынке труда измеряет не только продолжительность периода между окончанием образования (либо завершение учебы и получение диплома, либо раннее окончание учебы без получения диплома) и началом любой работы, но включает качественные измерители, например, является ли эта работа стабильной (измеряется по типу кон-

тракта). МОТ применяет в своих исследованиях более строгое определение постоянной (регулярной) занятости, чем обычно используется в литературе. Начиная с предпосылки, что человек не завершил переход, пока не нашел работу, которая отвечает основным критериям стабильности, как это определяется продолжительностью контракта, МОТ вводит новый элемент качества в дополнение к стандартным определениям переходов на рынке труда. Однако только мизерная доля молодежи во многих развивающихся странах, особенно в странах с низким уровнем дохода, когда-либо достигнет стабильной занятости, что может свидетельствовать о том, что статистические исследования, вероятно, имеют недостаточный охват. По этой причине МОТ приняла решение измерить параметр удовлетворения занятостью и встроить его в концепцию перехода на рынке труда. Исследователи МОТ переход на рынке труда определяют как переход молодого человека (от 15 до 29 лет) от обучения (или от первой экономической деятельности) к первой *стабильной* или *удовлетворительной* работе.

Стабильная занятость определяется с точки зрения договора найма (письменный или устный) и продолжительности контракта (более 12 месяцев). Как уже указывалось ранее, включение в рассмотрение вопроса договора автоматически исключает: 1) самозанятых, для которых трудовые отношения не определяется письменным контрактом; 2) ситуацию с временной занятостью или работой за заработную плату, ограниченной по продолжительности. Удовлетворительная занятость является субъективной концепцией, основанной на самостоятельной оценке работника. Она подразумевает работу, которую работник рассматривает как «вписывающуюся» в его желаемую траекторию занятости на данный момент времени. И наоборот, неудовлетворительная занятость подразумевает чувство неудовлетворенности текущей работой.

МОТ предлагает, используя концепцию достойного труда, добавить в теорию переходов элементы, выходящие за рамки природы трудового договора. Молодой человек может иметь работу с постоянным контрактом, но получать заработную плату ниже уровня бедности, работать значительно большее количество часов, не иметь социальной защиты и права голоса на работе. МОТ предлагает дополнительное, более строгое определение перехода к достойному труду. Основное различие этих двух подходов лежит в точности приложенного определения достойного труда. Первый подход основан на предположении, что постоянный контракт по своей сути подра-

зумевает применение остальных элементов «достойности» (доступа к социальным пособиям и неплохого дохода), а второй подход требует соблюдения всего списка переменных «достойного труда» [МОТ, 2009, 17].

Выбор МОТ «стабильной» (регулярной) или «удовлетворительной» занятости в качестве конечной точки перехода на рынке труда смещает акценты в традиционных измерителях успешности перехода, которые сосредоточивались на самом факте наличия первой занятости независимо от ее качества. МОТ выступает против утверждения, что молодой человек завершил свой переход к занятости, когда эта работа неудовлетворительная или неустойчивая и не идет ему на пользу. Другими словами, молодой человек не завершил переход, если работа не использует его потенциал в качестве производительного работника; не повышает его чувство собственного достоинства; не соответствует желаемой траектории карьеры; не обеспечивает возможность для социальной интеграции; не дает возможность приносить домой справедливый доход для поддержания семьи. Переход может быть завершен, когда молодой человек нашел работу, которая отвечает основным критериям достойности, а именно регулярность занятости, которая дает работнику чувство безопасности, или работа, на которой работник чувствует себя лично удовлетворенным.

Достойная занятость отвечает следующим критериям [ILO, 2009, 17]:

- работник имеет договорные отношения, которые отвечают ожиданиям молодого рабочего;
- отсутствие сверхзанятости или неполной занятости;
- оплата на уровне или выше среднемесячного уровня заработной платы молодых работников;
- удовлетворительная безопасность работы;
- возможность участия трудящихся в профсоюзах или ассоциации организаций работодателей;
- есть пособия, среди которых оплачиваемый больничный и ежегодный отпуск.

В спектр вопросов, связанных с переходом от учебы к работе, входят касающиеся обучения, занятости и повышения квалификации:

- наносит ли безработица ущерб молодым людям (мотивация, стремления, надежды и т.д.);
- повышает ли субминимальная заработная плата занятость молодежи и вовлечение их в программы подготовки кадров;
- является ли профессиональное образование экономически выгодным для молодых работников;
- являются ли внутренние рынки труда преградой для молодых людей в поиске работы

[Freeman, Richard, David, Wise, 1982, 9; Garonna, 1991, 10; Rees 1986, 25; Ryan, Paul, Garonna, Richard, 1991, 27].

Успешный переход от учебы к занятости становится все более сложной задачей во всем мире. Исследования показывают, что студенты, которые рано оставляют учебу, с большей вероятностью будут длительно безработными [James, Leger, 2003, 20; Taylor, 2002, 28]. Эти «ранние» выпускники школ и вузов имеют гораздо меньше шансов найти работу с профессиональным и карьерным потенциалом и долгосрочными перспективами [Crowson, Wong, Аурау, 2009, 6]. Молодые люди чаще, чем любая другая группа, имеют низкий доход; случайную или временную работу, а также работу на неполный рабочий день и/или низкоквалифицированную работу [Riele, Crump, 2002, 29]. Crowson и другие (2000) пишут, что неполная занятость широко распространена среди людей, только что закончивших среднюю школу, и проблема безработицы экспоненциально возрастает для тех, кто не в состоянии закончить среднюю школу. Таким образом, становится все более важным обеспечить молодежь соответствующим образовательным опытом, который будет готовить их к жизни за пределами школы [Ryan, 2001, 26].

Стадии перехода¹

Переход на рынке труда определяется как переход молодого человека (15–29 лет) от обучения (или от первой экономической деятельности) к первой стабильной или удовлетворительной работе. Стадии перехода определяются в соответствии с Модуль 1 (раздел 1.2) из «методического рекомендаций МОТ обзор переходов от школы к работе» [2009, 17].

Завершивший переход — молодой человек в настоящее время работает на:

- стабильной работе, удовлетворительной или неудовлетворительной; *или*
- удовлетворительной, но временной работе; *или*
- удовлетворительной самостоятельной занятости.

В процессе перехода — молодой человек, если он имеет один из следующих статусов:

- в настоящее время безработный (расширенное определение²); *или*
- в настоящее время работает на временной и неудовлетворительной работе; *или*
- в настоящее время на неудовлетворительной самостоятельной занятости; *или*

¹ Использованы материалы «A methodological guide of ILO school-to-work transition survey» [ILO, 2009, 17].

² Безработные в широком смысле — кто не имеет работы, готов работать, но в настоящий момент не ищет активно работу (трактовка МОТ).

- в настоящее время неактивен, не в школе, но имеет цель искать работу позднее.

Переход еще не начался — молодой человек, который:

- еще в школе и неактивный (неактивные учащиеся); *или*
- в настоящее время неактивен и не в школе (неактивные не студенты), без намерения искать работу.

Отметим, что этапы перехода проходят через границы стадий экономической деятельности, как это определено в рамках традиционной теории. Категория завершивших переход включает подкатегорию молодежи, классифицируемую в качестве занятых; остальные работающие попадают в категорию «в процессе перехода», которая включает также безработных в строгом смысле и часть неактивных (не имеющих работы, доступных для работы, но не занятых активным поиском работы, а также неактивных не студентов, которые имеют намерение присоединиться к рабочей силе на более позднем этапе); и наконец, категория, у которой переход еще не начался, представляет собой остальное неактивное население. Кроме того, этапы перехода не ограничиваются нормативными рамками.

Из-за включения лиц в удовлетворительной самостоятельной занятости и удовлетворительной временной занятости нельзя сказать, что вся молодежь в категории «завершившие переход» перешла на работу хорошего качества. В самом деле, большинство людей в самостоятельной занятости — самозанятых и неоплачиваемых семейных работников — оказываются среди плохо оплачиваемых работников в неформальной экономике. Они составляют основную часть нерегулярно работающих в стране. Тем не менее они показывают некоторую степень удовлетворенности своей работой, и они, скорее всего, завершили свой переход, оставшись в самозанятых до конца трудовой жизни. Таким образом, классификация этапов перехода является скорее концепцией потока, а не нормативной концепцией. Человек находится в процессе перехода до тех пор, пока он не достигнет точки стабильности на рынке труда, — вне зависимости от того, хорошая эта работа или плохая.

Пути перехода определяются согласно следующим четырем исключаящим друг друга возможностям.

Прямой переход — сразу после окончания школы молодого человека нанимают на удовлетворительную или стабильную работу.

Периоды занятости без периодов безработицы или неактивности:

- стабильное или удовлетворительное трудоустройство;
- неудовлетворительная временная занятость;
- неудовлетворительная самозанятость.

Периоды безработицы с или без периодов занятости и неактивности.

Другое — не предпринимал никакой экономической деятельности до занятия нынешней должности, например, занимался домашними обязанностями или путешествовал.

МОТ также разработала систему классификации для измерения продолжительности переходного периода молодых людей, которые завершили переход. Переходы классифицируются как «короткие», «средние» и «длительные»³.

Короткий переход классифицируется как переход, в котором до получения текущей удовлетворительной/стабильной (достойной) работы молодой человек прошел:

- прямой переход (1);
- или период (или накопленный период) стабильной или удовлетворительной занятости (2a) без периодов безработицы или неактивности;
- период (или накопленный период) занятости не более одного года без периодов безработицы или неактивности, где работа(ы) классифицируется как временная и неудовлетворительная занятость (2b) или неудовлетворительная самостоятельная занятость (2c);
- период безработицы с или без периодов занятости или неактивности (3) не более трех месяцев;
- или период неактивности (4) не более одного года.

Переход средней длительности классифицируется как переход, в котором до получения удовлетворительной (достойной)/стабильной работы молодой человек прошел:

- период (или накопленный период) неудовлетворительной временной занятости (2b) или неудовлетворительной самостоятельной занятости (2c) от одного до двух лет без периодов безработицы или неактивности;
- или период безработицы с или без периодов занятости или неактивности (3) от трех месяцев до одного года;
- или период неактивности (4) больше года.

Длительный переход классифицируется как переход, в котором до получения удовлетворительной (достойной)/стабильной работы молодой человек прошел:

- период (или накопленный период) неудовлетворительной временной занятости (2b) или

неудовлетворительной самостоятельной занятости (2c) два года или более без периодов безработицы или неактивности;

- или период безработицы с или без периодов занятости или неактивности (3) на один год или более.

2. Неустойчивость (прекаризация) занятости

Нестабильность занятости

Характерной чертой современного российского капитализма является переход от полной занятости к ее неустойчивой форме, подчас носящий драматический характер. Колебания между этими двумя состояниями характеризуют переход экономики от устойчивой системы с полной занятостью к возмущенной системе с неустойчивой занятостью.

Работа (занятость) является материальной основой развития человеческого потенциала. Каким образом этот компонент (занятость, работа) учитывается в существующих показателях устойчивости? Из наиболее известных 33 международных индексов компонент, связанный с использованием рабочей силы и безработицей, а также с доходами населения, присутствует в 23, в 8 из них эти компоненты рассматриваются одновременно [Bobkov, Veredyuk, 2013, 5].

Подход Комиссии по устойчивому развитию ООН, основанный на построении системы индикаторов (а не на интегральном индикаторе), включает занятость в группу индикаторов экономического развития в виде таких показателей, как уровень занятости (включая незащищенную занятость, *vulnerable employment*); производительность труда и затраты на единицу труда; доля женской занятости в несельскохозяйственном секторе. В документе «Цели развития тысячелетия» (Millennium Development Goals) достижение полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодых людей, является подцелью (*target*) одной из восьми основных целей (*goals*) — ликвидации крайней бедности и голода. К соответствующим индикаторам относятся уровень занятости, доля занятых с доходами ниже 1,25 долл. в день.

Устойчивость развития экономики предполагает устойчивость занятости. В этом смысле достижение устойчивости занятости рассматривается как желаемый вектор развития трудовых отношений [Bobkov, Veredyuk, 2013, 3; Bobkov, Veredyuk, 2013, 4].

Мы поддерживаем идею МОТ о введении критерия «достойности» занятости, который обеспе-

³ ILO school-to-work transition survey: «A methodological guide MODULE 4 Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations».

чивает для работника чувство стабильности (постоянный контракт) или дает чувство персональной удовлетворенности работой. Наш критерий устойчивой занятости в качестве финальной точки перехода «учеба–работа» очень важен в контексте российской ситуации.

Наиболее полно в литературе проанализированы следующие формы формальной неустойчивости занятости:

- 1) регламентированной срочными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками предприятием;
- 2) в режиме неполного рабочего времени;
- 3) договоры лизинга (аутстаффинга), заключаемые с работниками агентствами занятости;
- 4) на основании трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя.

Неформальная занятость

Огромные масштабы приобрела неформальная неустойчивость занятости. По разным оценкам, неформальные формы занятости⁴ составляли в пореформенной экономике России 20–25% общего числа занятых [Kapelyushnikov, 2004, 21].

Понятие неформального сектора было введено Хартом [Hart, 1973, 13], в литературе приведено много попыток изложить природу, истоки и причины неформальной занятости. Все большее число исследователей поддерживают необходимость тщательно проанализировать размер, динамику и формы неформального сектора, давно считающегося маргинальным явлением. В большом количестве ранних работ делались попытки дать определение неформального сектора, но путаница существует даже при формулировании рабочего определения, а термин иногда неправильно используется в качестве синонима уклонения от уплаты налогов или незаконности [Shehu, Nilsson, 2014, 19]. Многочисленные определения были предложены, начиная от самозанятых работников и незащищенных работников, или владельцев малого бизнеса.

Концепция с тех пор была прояснена и согласована [OECD, 2009, 7], опираясь на понятие производственных единиц, работающих в небольших масштабах на низком уровне организации, практически без разделения между трудом и капиталом.

Рабочее определение, с целью улучшения сбора данных и, следовательно, сопоставимости, берет свое начало на 14-й и 15-й международных конференциях статистиков труда. Постановлением 15-й Конференции установлены отличительные критерии размера и/или отсутствия регистрации, определяющие производственную единицу (по найму или работодателя), принадлежащую к неформальному сектору (1993). Дополнительное понятие неформальной занятости, как это определено на 17-й Международной конференции статистиков труда, берет рабочее место в качестве единицы наблюдения и включает два основных компонента: занятость в неформальном секторе и незащищенные рабочие места в формальном секторе. Для последних можно рассматривать различные характеристики работы: социальная защита, медицинское страхование, существование письменного договора и оплачиваемый отпуск. Два аспекта неформального сектора и неформальной занятости, взятые вместе, образуют неформальную экономику. Гибкость, встроенная в концепции неформального сектора и неформальной занятости, приносит преимущества при адаптации к потребностям ситуации в стране, но имеет недостатки, связанные с ограниченной сопоставимостью между странами [Tonin, 2013, 32].

Неформальную занятость трудно измерить статистически, отчасти из-за неоднозначности понятия и трудности в применении определения международного стандарта. В соответствии с определением, согласованным на 15-й Международной конференции статистиков труда, «занятость в неформальном секторе» зависит от характера производственной единицы, т.е. лицо учитывается в качестве занятого в неформальном секторе, если оно работает на предприятии неформального сектора, независимо от статуса занятости (самозанятости и т.д.). На 17-й Международной конференции статистиков труда были опубликованы руководящие принципы по измерению неформальной занятости, в качестве дополнения к измерению занятости в неформальном секторе. Различие между этими двумя понятиями заключается в выборе единицы наблюдения. Предприятия неформального сектора и занятость в неформальном секторе измеряются, как это определено на 15-й Международной конференции статистиков труда, по производственным единицам (неофициальные предприятия) в качестве основы измерения. «Неформальная занятость» основана на рабочих местах как единицах наблюдения и, таким образом, определяется как общее количество неформальных рабочих мест, существуют они на предприятиях формального и неформального секторов или в домохозяйствах.

⁴ К неформальной занятости обычно относят работу в личном сельском хозяйстве для собственного потребления и/или для реализации продуктов и услуг с целью получения денежного дохода; нерегистрируемые индивидуальные платные услуги и мелкую розничную самостоятельную торговлю; незарегистрированные производства типа кооперативов и т.п. Мы не относим к неформальной занятости работу в ЛПХ в СССР, так как это была дополнительная занятость.

В целом страны и/или исследователи основываются на определениях неформальности относительно характеристик работы, так что на практике широкий спектр определений в настоящее время применяется в соответствии с целью исследования. Некоторые исследователи определяют неформальную занятость как занятость в отсутствие контракта; одни говорят, что все самозанятые лица — неформально занятые; другие по-прежнему смотрят на размер предприятия и включают как неформально занятых тех, кто работает на предприятиях с численностью менее чем пять сотрудников. Ни одно из этих определений само по себе не является абсолютно точным. Тем не менее МОТ рекомендует измерять неформальную занятость согласно руководящим принципам, предложенным 17-й Международной конференцией трудовых статистиков.

Неформальная занятость включает следующие подкатегории работников [2009, 17]: а) оплачиваемые работники на «неофициальных рабочих местах», т.е. рабочих местах либо без права на социальное обеспечение, ежегодного оплачиваемого отпуска, или оплачиваемого отпуска по болезни; б) оплачиваемые работники на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников; в) самозанятые на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников; г) работодатели на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников; д) члены семьи. Таким образом, мы можем сделать вывод, что неформальная занятость состоит из двух подкатегорий: работников в неформальном секторе (незарегистрированных) и оплачиваемых работников, имеющих неофициальные рабочие места в формальном секторе (см. табл. 1). Последняя категория получает зарплату, но не получает другие преимущества (взносы на социальное обеспечение или оплачиваемый ежегодный отпуск или больничный лист), которые обычно предполагаются на официальной работе.

Согласно данным Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), 20% населения в трудоспособном возрасте — почти

13 млн человек — не платят налоги. Распространение занятости в неформальном секторе имеет негативное влияние на перспективы экономического развития страны, уменьшая налоговые доходы государственного бюджета. Одновременно неформально занятые работники не могут рассчитывать даже на небольшую пенсию, страховку и другие социальные гарантии.

В российском варианте капиталистических трансформаций широкое распространение получили следующие формы прекаризации занятости:

1) наем собственниками индивидуальных предпринимателей, не имеющих возможности осуществлять собственный бизнес;

2) наемный труд без оформления отношений с работодателями или с оформлением, нарушающим трудовые права работников. Их можно назвать «работниками-невидимками»;

3) наем работников в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств.

В формальной и неформальной формах неустойчивости занятости в настоящее время в экономике России пребывают более 20 млн человек. Огромные масштабы неустойчивости занятости, когда трудовые отношения между работодателями и работниками строятся на срочной основе, не соответствуют их формальному содержанию или не оформляются, обрекают работников на ущемление их трудовых и социальных прав.

Значительная часть *трудовой миграции* подпадает под особые формы неустойчивости занятости. Это обусловлено тем, что у работников-иммигрантов изначально возникает необходимость прервать трудовые отношения в своем регионе проживания (в силу недостаточной заработной платы, плохих условий труда или невозможности найти подходящую работу и др.), а потом искать возможность установления новых трудовых отношений на новом месте в своей стране или за рубежом [Bobkov, Veredyuk, 2013, 5].

Безработицу можно назвать особой вынужденной формой прекаризации занятости, когда трудо-

Таблица 1

Неформальная занятость

Неформальная занятость вне неформального сектора	Неформальный сектор
Помогающий член семьи на фирме или на предприятии, которое официально зарегистрировано или состоит из более чем 5 человек Неформальные работники на предприятии формального сектора	Самозанятые на незарегистрированных предприятиях Оплачиваемые работники на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников Помогающие члены семьи на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников Работодатели на незарегистрированных предприятиях, имеющих меньше пяти сотрудников Члены неформальных производственных кооперативов (members of informal producers' cooperatives (незарегистрированные и имеющие меньше пяти сотрудников)

вые отношения работодателя с работником временно расторгнуты, а материальные источники жизни последнего чрезвычайно ограничены. Что касается безработицы в России, то в 2012 г. ее уровень составил 5,7% экономически активного населения⁵. Согласно Прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, в России будет наблюдаться устойчивая тенденция к уменьшению численности населения в трудоспособном возрасте и, как следствие, сокращение численности экономически активного населения (с 72,6 млн в 2012 г. до 65,84–66,1 млн человек в 2030 г.). При этом будет снижаться и численность занятых: с 68,3 млн в 2012 г. до 65,6–63,0 млн человек в 2030 г. Уровень безработицы изменится при этом с 5,9% экономически активного населения в 2012 г. до 4,7–4,1% в 2030 г.⁶

Оказавшиеся в ситуации нестабильности занятости не могут предусмотреть перспективы своей жизнедеятельности, другими словами, снижается возможность для долговременного планирования. Очевидно, что такое положение негативно отражается не только на качестве жизни индивида, но и на устойчивости развития общества в целом. Примерами таких последствий, в частности, являются: сокращение потребительского спроса на товары, требующие длительных финансовых выплат; недоинвестирование в человеческий капитал (образование, здравоохранение); снижение возможности накапливать профессиональный опыт; ограничение доступности кредитования (в том числе ипотечного) и пр. [Bobkov V.N., Veredyuk O.V., 5].

Если феномен безработицы активно исследуется и для ее характеристики широко представлена релевантная статистика, то феномен неустойчивости занятости пока не нашел должного исследовательского интереса (особенно со стороны экономистов) и комплексного отражения в социально-экономической статистике. Широкое распространение получил специальный термин «прекаризация» (*«precarity»*). Любопытно отметить, что, по одной из версий, термин получил широкое распространение благодаря политическим дискуссиям во Франции конца 1970-х гг., где для обозначения социального феномена, связанного с нищетой, использовался термин *«précarité»*, который впоследствии стал применяться при характеристике занятости. В контексте трудовых отношений (отношений занятости) данный термин может обозначать наивысшую степень их вынуж-

денной небезопасности, неустойчивости. Однако если в Европе исследования феномена неустойчивости занятости ведутся активно, в первую очередь социологами Германии, Франции, Италии, то в России данной проблеме уделяется недостаточное внимания.

В существующих в научной литературе (как правило, социологической) подходах к определению термина «прекаризация» обнаруживается общее понимание. Прекаризация трактуется как исчезновение (вплоть до полной потери) чувства уверенности относительно возможности выполнения индивидом социальных, семейных и иных обязательств, а также обеспечения его прав. В целом прекаризация рассматривается как *ощущение (sense)* ненадежности (необеспеченности) существования (*existential in security*) вследствие определенного состояния трудовых отношений. Последнее сопряжено главным образом со срочностью (ограничением по времени) трудового договора, что может быть причиной нерегулярного участия работника в трудовых отношениях и нестабильного дохода, необходимого индивиду для планирования жизни на средне- и долгосрочную перспективу [Нерп, 2012:14, с. 315]. В этом смысле безработица может рассматриваться как наивысшая степень прекаризации. Отметим, что неофициальная занятость также является частью феномена неустойчивости занятости. Так называемая «общая прекаризация» (*general precarity*) в своей основе имеет прекаризацию занятости (*employment precarity*).

К факторам неустойчивости занятости следует относить:

- срочность действия оформленного трудового контракта (или отсутствие официального оформления);
- низкую и нестабильную оплату труда;
- плохие условия труда.

Неустойчивость занятости может быть определена как состояние, при котором на рынке труда повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни экономически активного населения и индивида. *Сущность неустойчивости занятости*: в процессе трудовых отношений происходит вынужденное перераспределение риска, связанного с трудовыми отношениями, на самого работника. К такого рода рискам следует отнести: риски сокращения размера и снижения частоты получения дохода; риски ухудшения условий труда; риски понижения уровня социальной защищенности, неопределенности продолжительности трудовых отношений и пр.

⁵ Министерство экономического развития. «Результаты социально-экономического развития Российской Федерации в 2012 году». www.economy.gov.ru.

⁶ Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года.

К анализу неустойчивости занятости можно подходить с разных позиций, в том числе с экономической, социальной, экологической, политической, психологической и др. Возможность столь широкого подхода связана с тем, что неустойчивость занятости, с одной стороны, тесно связана с происходящими процессами во всех сферах жизнедеятельности общества, с другой, — оказывает влияние на эти процессы. В исследованиях неустойчивости занятости необходимо развивать экономический подход, основанный на объективных данных, к оценке ее масштабов, структуры, форм, динамики, причин и последствий. Одной из первых международных публикаций российских авторов по проблеме неустойчивости занятости была статья авторов В. Бобкова, Е. Черных и У. Алиева [Bobkov, 20 Chernykh, Alijev, 11, 1].

Говоря о прекаризации занятости в контексте переходов «учеба–работа», мы используем индикаторы, максимально объективно характеризующие повышенный уровень риска, связанного с трудовыми отношениями, на рынке труда, а именно:

- волатильность (разброс относительно средней величины) дохода, связанного с работой (заработной платой);
- дискретность (нерегулярность) получения дохода, связанного с работой;
- плохие условия работы;
- отсутствие письменного (формального) контракта.

Концепция неустойчивости занятости в настоящее время проходит этап становления, но среди ключевых факторов, повышающих риск оказаться в этом состоянии, как правило, выделяют следующие (рис. 1).

3. Неформальная и нестабильная занятость российской молодежи

Мы использовали результаты исследования МОТ перехода от учебы к работе (SWTS), выполненного авторами для России. Основной целью данного исследования было получить большой объем информации о проблемах молодых мужчин и женщин на рынке труда. SWTS дает важную дополнительную информацию по сравнению с традиционными обследованиями рабочей силы. Во-первых, оно предоставляет редкую возможность получить показатели о переходах на рынке труда путем включения в анкеты вопросов по истории экономической деятельности молодых респондентов. До настоящего времени индикаторы рынка труда, которые могут продемонстрировать, как выглядят переходы, отсутствовали или были слабо развиты. Вторым достоинством обследования является применение нормативных показателей, касающихся «хороших» рабочих мест, в рамках аналитического исследования. Концепция этапов перехода, примененная к результатам SWTS, основана на различных комбинациях двух переменных — стабильности и удовлетворенности. SWTS — это обследование домохозяйств молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. Обследование было проведено как часть партнерства Work4Youth (работа для молодежи), которое направлено на получение большого объема информации о рынке труда молодежи и на работу с представителями органов власти по интерпретации этих данных, включая переходы на рынке труда, для разработки и мониторинга программ и политик в области занятости молодежи. Это партнерство поддержи-

Фактор риска		Характеристика фактора
Тип контракта / трудового договора	⇒	Оформленный официально срочный (заключаемый на определенный срок) трудовой договор или отсутствие официально оформленного трудового договора
Форма занятости	⇒	Нестандартная занятость, к которой относят организационно-правовые способы и условия использования труда, отличные от традиционного трудового правоотношения с одним работодателем: бессрочным трудовым договором, в режиме полного рабочего дня, а также защитой от увольнений. Примерами могут служить дистанционная, агентская занятость и др.
Оплата труда	⇒	Низкий уровень и нерегулярность выплат заработной платы
Условия труда	⇒	Неблагоприятные условия труда, к которым относят занятость в условиях: <ul style="list-style-type: none"> - действия хотя бы одного вредного фактора; - превышающей нормы физической и психоэмоциональной нагрузки; - работы на оборудовании, не отвечающем требованиям стандартов безопасности труда и экологическим стандартам

Рис. 1. Факторы риска неустойчивости занятости

Источник: Нерп 2012: 14, 342.

вает SWTS в 28 странах, данные из первого раунда доступны в течение 2013 г. Второй раунд SWTS будет проходить в каждой из 28 стран в 2014–2015 гг.

Федеральная служба государственной статистики в связи с обращением Международной организации труда провела в июле 2012 г. выборочное обследование перехода от учебы к работе лиц в возрасте 15–29 лет. Координацию и проведение исследования осуществлял Информационно-издательский центр «Статистика России» за счет средств Международной организации труда. Обследование перехода от учебы к работе проводилось одновременно с выборочным обследованием населения по проблемам занятости по тем же адресам домашних хозяйств. Лица в возрасте 15–29 лет опрашивались по двум анкетам. Обследуемая неделя — с 9 по 15 июля 2012 г., обход интервьюерами домашних хозяйств проводился с 16 по 22 июля (см. табл. 2).

Временные контакты и случайный характер самозанятости с большой долей вероятности влияют на чувство безопасности и благополучие молодых людей. Неформальная занятость также представляет собой проблему. По оценкам SWTS, неформальная занятость среди молодежи составляет 50,9% всех занятых, при этом занятость в неформальном секторе — 26,9% всех занятых, а занятость на неформальных работах в формальном секторе — 24% всех занятых, т.е. эти два типа неформальной занятости примерно в равных долях представлены в общей неформальной занятости.

Вывод: включенность молодежи в неформальный сектор значительно выше, чем более взрослых работников. Молодежь более склонна к неформальной занятости, так как сказываются отсутствие или недостаточность образования, невозможность устроиться без опыта работы, сложно совмещать учебу и иную деятельность. Молодые люди легче соглашаются работать на непрестижных рабочих

местах, непривлекательных для работников на официально предлагаемых условиях занятости и особенно — оплаты.

Под категорию работников с нерегулярной занятостью попадают 12,1% всех занятых. К этой категории относятся временные работники, самозанятые и неоплачиваемые работники семейных предприятий. По письменному трудовому договору работает 89,5% работающей молодежи, а 8,1% — по устному соглашению (не имеют никакого контракта), 2,3% имеют гражданско-правовой контракт.

По данным опроса, у 7,5% занятых, имеющих заключенный договор с работодателем, этот договор срочный, а у 92,5% — бессрочный. В целом это достаточно хорошие показатели стабильности занятости у молодежи.

4. Переходы «учеба–работа» русской молодежи

Среди всей молодежи 49,9% завершили переход от учебы к работе, 14,1% находятся в стадии перехода и 29,6% еще не начинали переход (рис. 2).

Если рассматривать отдельно мужчин и женщин, то 54,1% всех молодых мужчин завершили переход и 28,4% еще его не начинали, а среди женщин 45,8% завершили переход и 30,7% еще не начинали. Среди факторов, влияющих на некоторое запаздывание женщин, можно назвать выход замуж (доход мужа, согласно теоретическим основам экономики труда, является для женщины ее нетрудовым доходом и не стимулирует ее к выходу на рынок труда) и рождение детей, а также отсутствие для женщин такого фактора, как служба в армии, который обычно стимулирует юношей сразу после школы поступать в вуз (дающий отсрочку от армии) и, следовательно, ранее выходить на работу.

Таблица 2

Неформальная и нерегулярная занятость молодежи

Форма занятости	Итого	Муж.	Жен.	Итого, %	Муж., %	Жен., %
Регулярная занятость (занятые по найму + работодатели)	3 445 717	1 810 097	1 635 621	87,9	85,0	91,3
Нерегулярная занятость (временная занятость + самозанятые + неоплачиваемые работники семейных предприятий)	474 617	318 486	156 130	12,1	15,0	8,7
Неформальная занятость, из которой:	1 994 462	1 104 209	890 253	50,9	51,9	49,7
занятость в неформальном секторе	105 630	605 743	447 887	26,9	28,5	25,
неформальная работа в формальном секторе	940 832	498 466	442 366	24,0	23,4	24,7

Источник: SWTS-Russia, 2012.

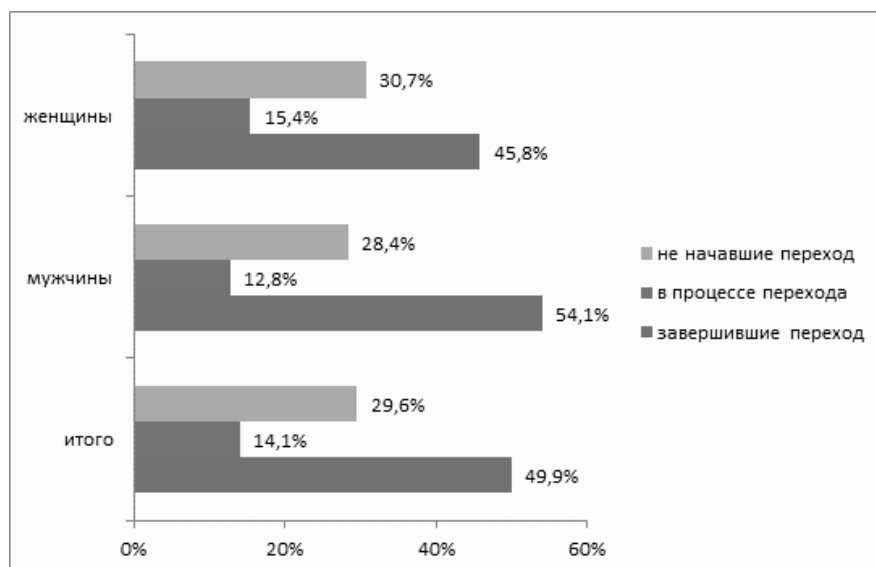


Рис. 2. Распределение молодежи по стадиям перехода и полу

Источник: SWTS-Russia, 2012

На рис. 3 приведены основные характеристики молодежи по стадиям перехода.

Как мы видим, возраст коррелирует со стадией перехода: среди 15–19-летних 66,1% еще не начали переход, так как еще учатся, среди 20–24-летних 48,6% уже в процессе перехода и среди 25–29-летних 58,1% завершили переход. Городские

жители преобладают среди всех трех категорий, но это явно связано со смещенностью выборки, а следовательно, и генеральной совокупности, где городское население составляет 70,5%, а сельское — 29,5%. Можно предположить, что проживание в городе увеличивает шансы на завершение перехода.

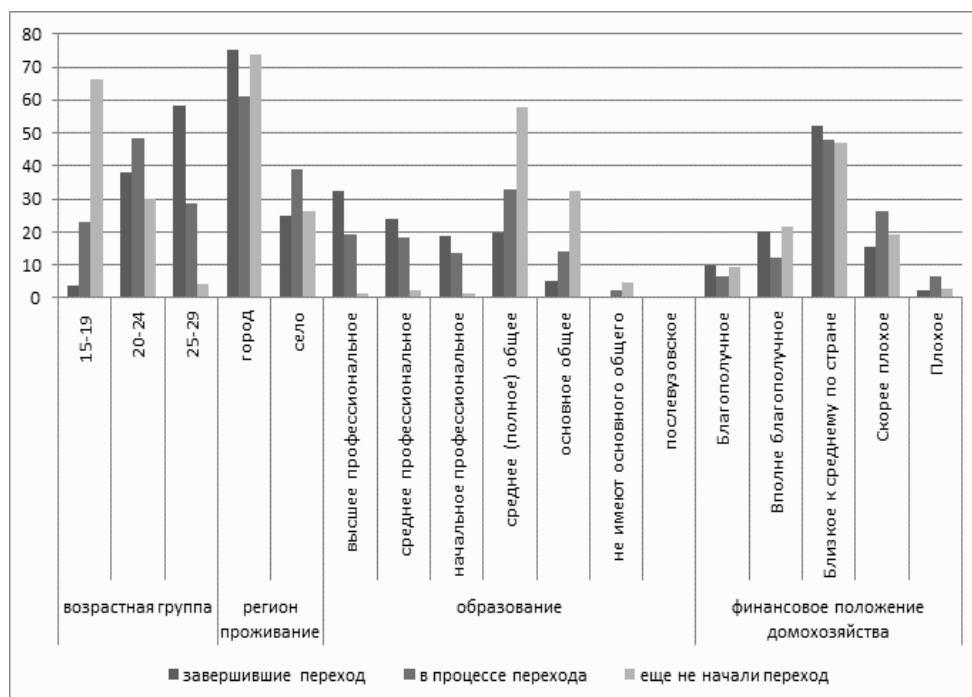


Рис. 3. Стадии перехода по полу, возрасту, месту проживания, уровню образования и уровню дохода домохозяйства, %

Источник: SWTS-Russia, 2012

Уровень образования имеет значение: среди завершивших переход преобладают люди с высшим, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием. Среди находящихся в процессе перехода и не начавших переход преобладают люди со средним полным общим и основным общим образованием.

Уровень дохода домохозяйства имеет более сложную связь с переходом. Удельный вес завершивших переход растет с ростом доходов домохозяйств, достигает максимума в домохозяйствах со средними доходами и вновь снижается у домохозяйств с высокими доходами. Можно предположить, что в домохозяйствах с высокими доходами у неактивных меньше мотивации к поиску работы, а в домохозяйствах с низкими доходами ниже конкурентоспособность на рынке труда, что затрудняет завершение переходов.

Молодежь, завершившая переход

Среди молодежи, завершившей переход, 53,8% составляют мужчины, 46,2% — женщины; 75,1% проживают в городе, а 24,9% — в селе (рис. 4).

Среди завершивших переход 52,1% считают финансовое положение своего домохозяйства таким же, как в целом по стране, более 30% — благополучным или достаточно благополучным. Вместе эти категории составляют более 82,3% молодежи, 17,6% считают материальное положение домохозяйства плохим или скорее плохим.

Среди завершивших переход наиболее высока доля молодежи с высшим профессиональным образованием — 32,3%, молодежь со средним специальным — 23,8% и начальным профессиональным образованием — 18,7%. Примерно столько же (19,9%) завершивших переход среди молодежи имеют полное среднее образование.

Вывод. Уровни доходов домохозяйств и профессионального образования молодежи являются важными факторами завершения переходов и

свидетельствуют о более высокой конкурентоспособности указанных групп молодежи.

Как мы видим, 94,3% всей молодежи, завершившей переход, находятся в стабильной занятости по найму (см. табл. 3). В разбивке по полу: 97% всех девушек, завершивших переход, находятся в стабильной занятости по найму и 91,9% юношей. Традиционно среди молодых людей больше количество самозанятых, поэтому 5,7% завершивших переход юношей самозанятые в удовлетворительных условиях.

Таблица 3

Молодежь, завершившая переход, %

Завершившие переход	Россия, 11 регионов		
	итого	мужчины	женщины
Стабильная работа в качестве наемного работника	94,3	91,9	97,0
Временная работа в качестве наемного работника (удовлетворительная)	2,0	2,4	1,5
Удовлетворительная самостоятельная занятость	3,7	5,7	1,4
Всего	100	100	100

Источник: SWTS-Russia, 2012.

Молодежь в процессе перехода

Среди молодежи, находящейся в процессе перехода, 61,2% проживают в городе и 38,8% — в селе, 44,9% молодежи, находящейся в процессе перехода, составляют мужчины и 55,1% — женщины.

Почти половина молодежи, находящейся в процессе перехода, имеет доход домохозяйства на уровне среднего по стране, почти 20% имеют высокий или достаточно высокий доход в семье. Вместе эти категории молодежи составляют 67,7% молодежи, 31% считают уровень доходов своего домохозяйства плохим или скорее плохим (рис. 5). По уровню образования в данной группе моло-

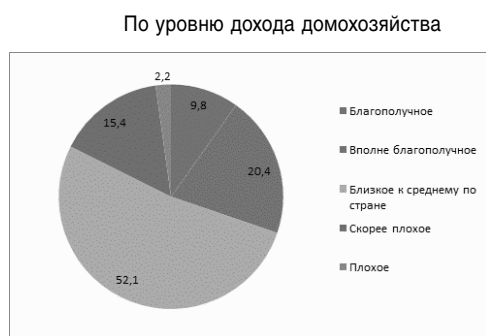


Рис. 4. Молодежь, завершившая переход по уровню дохода домохозяйства и уровню образования

Источник: SWTS-Russia, 2012



Рис. 5. Молодежь в процессе перехода по уровню дохода домохозяйства и уровню образования

Источник: SWTS-Russia, 2012

дежи преобладают люди со средним полным общим образованием (32,7%), 19,4% имеют высшее и 18,1% — среднее профессиональное образование.

Вывод. Среди молодежи в процессе перехода по сравнению с завершившими переход более широко представлены домохозяйства с плохим и скорее плохим доходом, а также молодежь не с профессиональным, а со средним полным образованием.

Среди молодежи, находящейся в процессе перехода (см. табл. 4), 71,5% являются безработными в широком смысле, т.е. они не имеют работы и другого оплачиваемого занятия, могут начать работать, но не обязательно активно ищут работу, 24,5% находящихся в процессе перехода являются неактивными не-студентами, имеющими планы по поиску работы. В разбивке по полу: только 64,3% девушек относятся к безработным в широком смысле; среди юношей таких гораздо больше — 80,2%.

Таблица 4

Молодежь в процессе перехода, %

В процессе перехода	Итого	Мужчины	Женщины
Безработный (расширенное определение)	71,5	80,2	64,3
Временная и не удовлетворительная работа	2,0	1,9	2,0
Не удовлетворительная самостоятельная занятость	2,1	4,3	0,3
Неактивны, не в школе, но имеют цель искать работу позднее	24,5	13,7	33,3
Всего	100	100	100

Источник: SWTS-Russia, 2012.

При этом 33,3% девушек относятся к категории неактивных не-студентов, имеющих планы по поиску работы.

Вывод. Состав молодежи, находящейся в процессе перехода, качественно иной, чем молодежи, завершившей переход. Среди них преобладают безработные в широком смысле, а также высока доля неактивных не-студентов, имеющих планы по поиску работы. Последняя категория среди женской молодежи представлена более широко, чем среди юношей, и достигает $\frac{1}{3}$ числа девушек, находящихся в процессе перехода к работе.

Молодежь, которая еще не начала переход

Среди молодежи, не начавшей переход, 47,8% составляют мужчины, 52,2% — женщины; 73,6% проживают в городе, а 26,4% — в сельской местности.

Более 30% молодежи, не начавшей переход, указали, что материальное (финансовое) положение их домохозяйства благополучное или достаточно благополучное, а 46,8% — соответствующее среднему по стране. Вместе эти группы молодежи составили 78%; 22% молодежи из этой категории отметили, что материальное положение домохозяйств плохое или скорее плохое. Среднее общее образование имеют 57,9% тех, кто еще не начал переход, а 32,3% — общее (базовое) образование.

Вывод. Среди не начавших переход более широко, чем среди находящихся в переходе, представлены домохозяйства со средними и выше среднего доходами и молодежь со средним общим (базовым) образованием. Высокий удельный вес домохозяйств с относительно высокими доходами позволяет им обучать своих детей в очных профессиональных образовательных заведениях и в

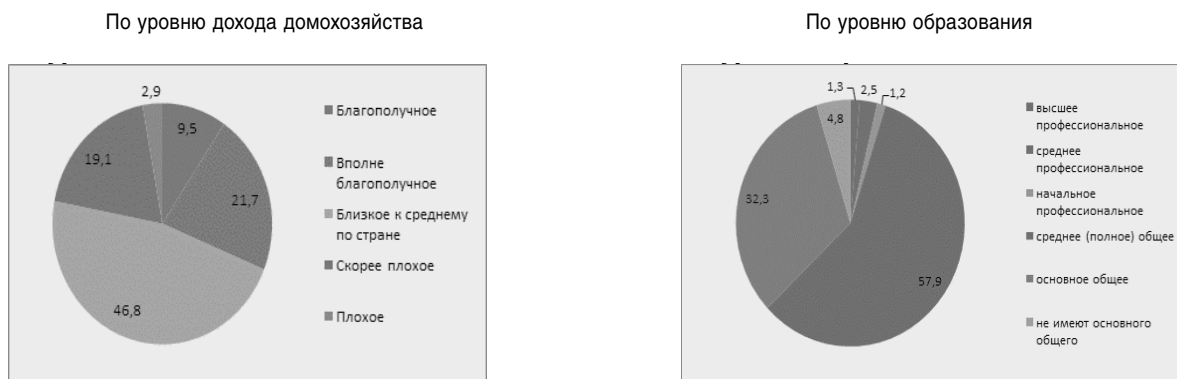


Рис. 6. Молодежь, не начавшая переход, по уровню дохода домохозяйства и уровню образования

Источник: SWTS-Russia, 2012

общеобразовательных школах. Эти категории молодежи на этот период относятся к неактивному населению. Эта категория молодежи также имеет в своем составе неактивных, которые не имеют планов по поиску работы.

Таблица 5

Молодежь, еще не начавшая переход, %

Переход еще не начался	Итого	Мужчины	Женщины
Неактивные студенты (расширенное определение)	94,1	96,7	91,8
Неактивные не-студенты, без намерения искать работу	5,9	3,3	8,2
Всего	100	100	100

Источник: SWTS-Russia, 2012.

Среди молодежи, не начавшей переход, 94,1% являются неактивными студентами, а 5,9% — не-студенты, не имеющие планов работать. Среди женщин, естественно, большая доля относится к последней категории — 8,2%, а среди мужчин, не начавших переход, таких всего 3,3%.

Характеристики успешного перехода

Можно сделать вывод, что мужчины больше представлены среди молодежи, завершившей переход (53,8% против 46,2%), т.е. принадлежность к сильному полу немного увеличивает вероятность успешного перехода. Проживание в городе, вероятно, также в целом увеличивает шансы на успешный переход, хотя надо заметить, что среди не начавших переход преобладает городское население.

Наличие высшего или иного профессионального образования увеличивает вероятность успешного перехода. Люди с более высоким уровнем образования вероятнее перейдут к стабильной занятости, а люди с более низким уровнем образования (среднее полное общее и общее основ-

ное) — к удовлетворительной самозанятости и временной занятости.

У мужчин и женщин примерно равные шансы добиться стабильной занятости, но у мужчин больше вероятность достигнуть удовлетворительной самозанятости или временной занятости. Городские жители с большей вероятностью достигнут стабильной занятости, а сельские жители — удовлетворительной временной занятости или самозанятости. Молодые люди из семей с более низким доходом более вероятно перейдут в удовлетворительную временную занятость, а молодые люди из более обеспеченных семей — к стабильной занятости. Успешность перехода коррелирует с возрастом: по мере перехода в старшие возрастные группы возрастает удельный вес тех, кто имеет стабильную занятость. И наоборот: чем моложе юноши и девушки, тем большая их доля работает в условиях самозанятости и временной занятости. Среди тех, кто завершил переход в удовлетворительную временную занятость или самозанятость, 47,1% составляют молодые люди 25–29 лет. Среди тех, кто перешел в стабильную занятость, 58,7% составляют люди 25–29 лет (рис. 7).

Пути и длительность перехода

Еще одним способом анализа переходов является анализ потоков, определяющих категорию на рынке труда, в которой находился человек до перехода к стабильной или удовлетворительной занятости (рис. 8).

В категорию «другие» отнесена разница между суммой потоков и общей суммой осуществивших переход и не являющихся студентами, согласно данным по генеральной совокупности.

Как мы видим, около половины молодых людей (как юношей, так и девушек) осуществили прямой

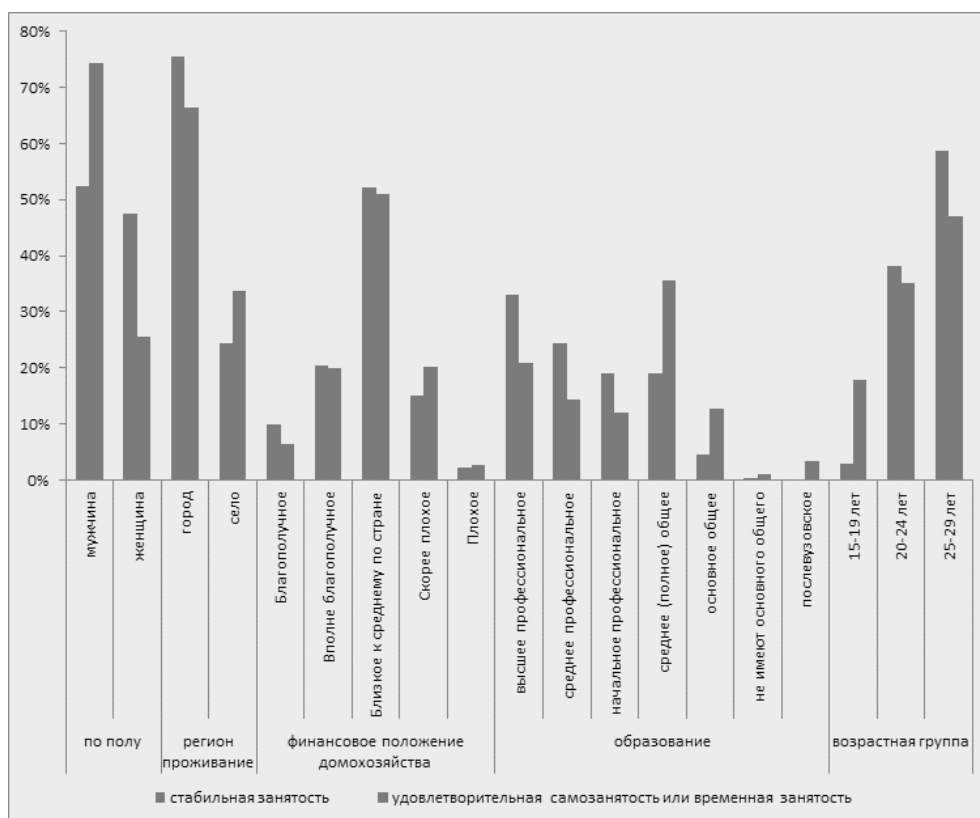


Рис. 7. Завершившая переход молодежь, %

Источник: SWTS-Russia, 2012



Рис. 8. Потоки в стабильную и/или удовлетворительную занятость (для завершивших переход), %

Источник: SWTS-Russia, 2012

переход от учебы к стабильной или удовлетворительной занятости. Прямой переход означает, что у них не было промежуточных состояний (переходов) при получении текущей работы (либо ста-

бильной работы по найму, либо удовлетворительной самозанятости, либо временной удовлетворительной занятости). Переход к стабильной занятости от других видов неудовлетворительной работы по

найму или неудовлетворительной временной работы осуществили около 30% закончивших переход (33,7% мужчин и 30,4% женщин). Данная информация несет в себе позитивную нагрузку, так как говорит о том, что молодым людям удалось улучшить свой статус в занятости. Это свидетельствует о том, что у значительной части молодежи, завершившей переход к стабильной или удовлетворительной занятости, он произошел не сразу, а через негативный опыт неудовлетворительной работы по найму или неудовлетворительной временной работы.

Тем не менее достаточно тревожно, что лишь 7,4% девушек и 8,6% юношей перешли к стабильной занятости из состояния безработицы и еще меньше (0,7 и 1,5% соответственно) — из неоплачиваемого семейного бизнеса. Доля перешедших из состояния неактивности также невелика: 9,4% девушек и 4,8% юношей.

Вывод. Успешный переход к стабильной или удовлетворительной занятости примерно только у половины молодежи осуществляется непосредственно после учебы. В то же время примерно 40% молодежи переходят к стабильной занятости через негативный опыт неудовлетворительной работы по найму или неудовлетворительной временной работы, а также через неоплачиваемую работу на семейных предприятиях и из состояния безработицы. Это свидетельствует о значительных проблемах несоответствия спроса и предложения на молодежном рынке труда.

Как мы уже писали выше, МОТ разработала систему классификации для измерения продолжительности переходного периода молодых людей, которые завершили переход. Выбор каждой занимаемой работы согласно типу контракта и уровню удовлетворенности работой будет определять

ее положение среди возможных путей перехода. Переходы классифицируются как «короткие», «средние» или «длинные» (рис. 9).

Короткие переходы характерны как для девушек, так и для юношей — 76,2 и 76,5% соответственно. Большая доля юношей, чем девушек, испытывала длительные переходы — 14,2 и 9,9% соответственно.

Вывод. Одна треть молодежи, завершившей переход от учебы к занятости, испытывает трудности (11,4%) или значительные трудности (12,2%) в осуществлении успешного перехода. Это означает, что разбалансированность спроса и предложения на молодежном рынке труда является крупной проблемой, а ее решение требует скоординированных усилий как от молодежи, так и от учебных заведений, работодателей и государства.

В табл. 7 показаны некоторые важные индикаторы перехода для молодежи, завершившей переход, в разбивке по полу.

Если мы включаем в рассмотрение лиц, осуществивших прямой переход к стабильной или удовлетворительной занятости, то средняя продолжительность перехода составляет 25,5 месяца для мужчин и 21,5 месяца — для женщин, т.е. чуть больше 2 лет. Если же исключить данную категорию, тогда длительность возрастает почти в 2 раза и составляет 47,7 месяца для мужчин и 42,1 месяца — для девушек. Таким образом, те, кому не удалось сразу получить стабильную или удовлетворительную работу, провели в поиске (меняли место работы по причине ее неудовлетворительности или временности, или были безработными, или работали помощниками на семейном предприятии, или вынужденно оставались неактивными) в среднем

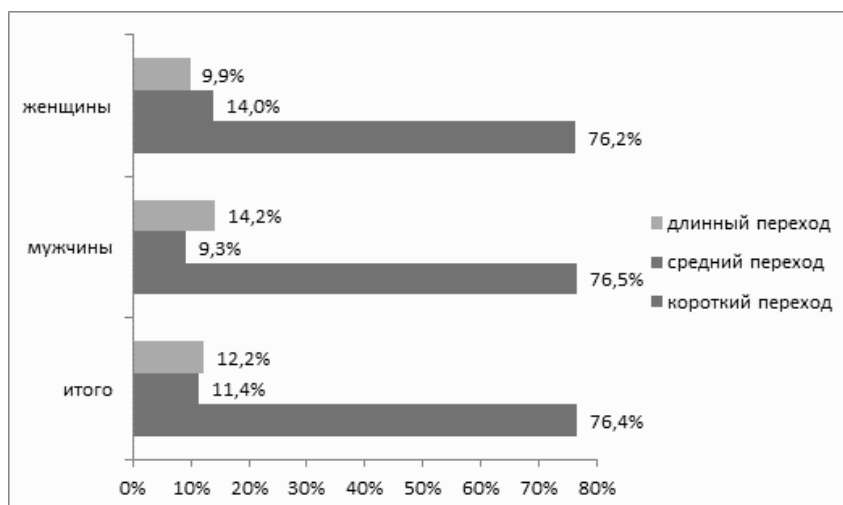


Рис. 9. Классификация по длинам переходов молодежи, завершившей переход, %

Источник: SWTS-Russia, 2012

Таблица 6

Индикаторы длительности переходов для молодежи, завершившей переход

Путь и длительность переходов (завершившие переход, не-студенты)	Итого	Мужчины	Женщины
Средняя длина перехода (месяцы) — исключая прямые переходы	45.2	47.7	42.1
Средняя длина перехода (месяцы) — включая прямые переходы	23.6	25.5	21.5
Средняя длина перехода к стабильной занятости (месяцы) — включая прямые переходы	23.4	25.3	21.3
Средняя длина перехода к удовлетворительной самозанятости или временной занятости (месяцы) — включая прямые переходы	28.0	27.9	28.3
Среднее количество промежуточных активностей	1,56	1,62	1,49
Среднее количество периодов безработицы	1,02	1,03	1,02
Средняя длина периодов безработицы (месяцы)	16.5	19.2	12.7
Среднее количество эпизодов временной занятости	1,02	*	*
Средняя длина эпизодов временной занятости (месяцы)	15.4	*	*
Среднее количество эпизодов самозанятости	1,07	*	*
Средняя длина эпизодов самозанятости (месяцев)	35.4	*	*
Средняя длина перехода для молодежи, остающейся в процессе перехода (месяцев)	50.7	45.7	54.6

* Незначительное количество наблюдений.

Источник: SWTS-Russia, 2012.

почти 4 года. Причем для мужчин этот срок почти на полгода больше, чем для девушек.

Среднестатистический молодой человек в процессе перехода лишь один раз побывал безработным, но этот период длился достаточно долго — 16,5 месяца (19,2 месяца для мужчин и 12,7 — для женщин). Девушки быстрее находили желаемую работу (либо предъявляли меньше требований в желаемой позиции).

Средняя длительность периодов безработицы составила 16,5 месяца. Для женщин чуть меньше — 12,7 месяца, а для мужчин — 19,2 месяца, т.е. более 1,5 года.

Среднестатистический молодой человек в процессе перехода до получения стабильной или удовлетворительной работы как минимум один

раз был вовлечен во временную занятость или самозанятость. Временной работой среднестатистический молодой человек занимался 15,4 месяца, а был самозанятым гораздо больше — 35,4 месяца, т.е. почти 3 года.

Вывод. Части молодежи, которая прямо не перешла от учебы к работе, необходимо примерно 4 года для успешного завершения перехода. Эта отправная точка, количественно характеризующая высокую разбалансированность спроса и предложения на молодежном рынке труда. Этот и другие индикаторы для отдельных видов занятости необходимо применять при оценке успешности политики повышения сбалансированности спроса и предложения на молодежном рынке труда.

The Influence of Youth Employment Precarity on Labour Market Transitions

1. Definitions and concepts of school-to-work transitions

Definitions

The concept of the school-to-work transition is a relatively recent issue, frequently associated with change, waiting and uncertainty. The passage from

school to employment is often described in modern literature as long and perilous, unlike the short and direct routes presumed available to previous generations. Some European countries have indeed seen great difficulties. In the USA, economists typically see fewer problems and less deterioration, but nevertheless